

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата педагогічних наук, доцента

Петько Людмили Василівни

на дисертаційну роботу **Бровко Катерини Андріївни**

«Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Науки про освіту (Освітні педагогічні науки), галузь знань 01 Освіта (Освіта/Педагогіка)

Актуальність теми дослідження

Серед найбільш гострих та важливих проблем у сучасному світі підвищена увага приділяється проблемам, пов'язаним із особливостями адаптації людини в соціумі чи до конкретного організаційного середовища.

Гуманізація і демократизація, як пріоритетні напрями розвитку вищої освіти в українському суспільстві, висувають найвищі вимоги до професійної підготовки студентів, де нарізним каменем, змістоутворювальною основою діяльності компетентного випускника університету розглядаються його цінності, що залишаються моральними імперативами діяльності.

Культура являється найважливішим неінституційним регулятором поведінки індивідів в суспільстві, специфічною формою суспільної свідомості, є гарантом стійкості поведінки і діяльності людини під час вирішення ними різних завдань життєдіяльності.

Будь яка організація, в тому числі і заклад освіти, не існує без власної культури. Якщо свідомо її не створювали, вона виникне в процесі становлення і діяльності. Від того, якою буде корпоративна культура залежить залученість студентів до конкретного ЗВО (або співробітників), імідж університету або компанії. В умовах сучасного ринку це важливо, тому що будь який заклад освіти пропонує свої освітні послуги.

Своєю чергою, корпоративна культура закладу вищої освіти розглядається як сукупність цінностей, норм, традицій, які поділяються всіма

*Відгук отримано
25.11.2020р.
Того ж спеціалізованого
вченої ради ДФ 26.133.001
проф. Хорунта Л.П.*

причетними до діяльності закладу вищої освіти, на основі яких регулюються їхні взаємовідносини, зокрема між учасниками навчально-виховного процесу: між викладачами, викладачами і студентами, викладачами й адміністрацією

Корпоративна культура особистості як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, маркетинг, соціологія, культурологія і психологія. Це призводить до певних труднощів під час дослідження.

Тому тема дисертаційної роботи **«Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету»** набирає важливості та є актуальною, що підтверджується її ґрунтовним теоретичним, методологічним та емпіричним наповненням, впровадженням результатів в освітній процес українських закладів вищої освіти, а також апробацією на вітчизняних зарубіжних наукових заходах.

Наукова новизна одержаних результатів

Дослідження особливостей формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету, з'ясування сутності даного феномену, його змістових компонентів, критеріїв, показників, рівнів сформованості у студентів університету, авторська розробка та експериментальна перевірка ефективності формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету дозволило автору отримати ґрунтовні наукові здобутки, які мають практичну та наукову цінність.

У результаті проведеного дослідження дисертантом особисто отримано такі найбільш вагомні наукові результати:

1. Авторка дослідила різні підходи до визначення поняття «освітнє середовище університету», що дозволило виокремити особливості формування корпоративної культури студентів крізь призму структурних компонентів освітнього середовища університету (особистісного, аксіологічно-сміслового, інформаційно-змістового, організаційно-діяльнісного, просторово-предметного).

2. Виявлено сутнісну ідентифікацію понять «культура» [с. 38-43], «корпорація», «корпоративна культура» [с. 44-49, 94-94], «корпоративна культура закладу вищої освіти», «корпоративна культура особистості», «корпоративна культура студентів» [с. 96-98]. Такий підхід до визначення концепту ««корпоративна культура студентів»» вдало розкриває глибинну сутність даного поняття.

3. Надана авторська класифікація змістових характеристик корпоративної культури [с. 51].

4. У роботі розкрито та охарактеризовано компоненти (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний), критерії (знаннєвий, мотиваційний, операційно-діяльнісний, аналітико-рефлексивний), показники [с. 107-112] та рівні сформованості корпоративної культури студента (високий, середній, низький) [с. 113-116], які складають цілісну систему особистісного досвіду студента як суб'єкта взаємодії, що також представлено схематично в авторській розробці [с. 106].

5. Нестандартний підхід застосовано автором у власних розробках-опитувальниках, які застосовувалися для організації та проведення експерименту (додатки А, Б, В).

6. У підрозділі 2.2. дисертаційної роботи дисертантка представила власне тлумачення технологізації формування корпоративної культури студентів університету. По-перше, розробку операційних блоків, які містять мету, завдання, конкретизацію змісту компонентів означеної технології: 1) концептуальний – відтворює мету, завдання, принципи (гуманізації, природовідповідності, демократичності, культуровідповідності, особистісноорієнтованого навчання, цілісності, єдності навчання, виховання і розвитку, опори на власний досвід, співпраці, науковості, активності, індивідуалізації, системності та послідовності тощо), підходи реалізації технології (гуманістичного, культурологічного, акмеологічного, компетентнісного, аксіологічного, діяльнісного, системного, середовищного, технологічного); 2) змістовий – охоплює зміст освітнього процесу щодо

формування корпоративної культури студентів; 3) процесуальний – визначає послідовність етапів формування досліджуваної проблеми (орієнтувально-мотиваційний, організаційно-пізнавальний, контрольнo-оціночний), сукупність форм, методів, способів та прийомів освітнього процесу, що забезпечують успішне формування показників корпоративної культури студентів університету.

По-друге, визначено етапи, які дозволяють послідовно впливати на розвиток кожного з компонентів (мотиваційного-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивного) у формуванні корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету

Відтак, розроблена авторкою технологія дозволила організовано й цілеспрямовано здійснити процес формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету та сформувати у них такі особистісні якості як толерантність, емпатійність, прагнення до постійного саморозвитку, організованість; розвинути усвідомлення значущості формування корпоративної культури, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації спрямовані на позитивне ставлення до себе, оточуючої дійсності та корпоративної культури загалом.

7. Заслужовують уваги виявлені авторкою організаційно-педагогічні умови формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету: організаційні умови [с. 196], методичні умови [с. 197], технологічні умови [с. 197-198].

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків та рекомендацій

Наукові положення, висновки і рекомендації, які представлено в дисертації К. А. Бровко слід оцінити як теоретично, методично й емпірично обґрунтовані і достовірні. Вони базуються на використанні загальновизнаних методів дослідження, як-от: метод теоретичного узагальнення, аналізу і

синтезу, історико-логічний метод, метод моделювання, емпіричні та обсерваційні методи, методи статистичного аналізу.

Джерельною базою дисертації стали фундаментальні праці вітчизняних і зарубіжних учених, закони, нормативно-правові акти України.

Достовірність і обґрунтованість положень дисертаційної роботи, висновків та рекомендацій автора підтверджуються на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, а також публікаціями проведеного дослідження у 38 наукових працях, з яких: 1 – у колективній монографії, 8 – у наукових фахових виданнях України, 1 – у зарубіжному періодичному науко-метричному журналі бази SCOPUS, 4 – в зарубіжних періодичних виданнях, 24 – в інших виданнях. Слід зауважити, що у публікаціях вичерпно відображено проведене дослідження.

Практичне значення одержаних результатів

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані авторкою теоретичні положення, висновки і методичні рекомендації можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти у процесі підготовки їхніх майбутніх випускників.

Наукові результати отриманих досліджень, висновки і рекомендації авторки було впроваджено в освітній процес Навчально-наукового інституту міжнародних відносин та соціальних наук ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом» при викладанні дисциплін «Менеджмент організацій в галузі освіти», «Проектування освітнього процесу у вищій школі», «Тренінг розвитку комунікативної компетентності викладача вищої школи (практикум)» (протокол № 4 від 12 березня 2019), Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини у процесі створення навчального курсу з освітньо-наукової програми «Педагогіка вищої школи» (довідка № 521/01 від 20 березня 2019), Тернопільського національного економічного університету при запровадженні методичних рекомендацій щодо формування корпоративної культури студентів в освітньому середовищі

університету (протокол №4 від 28 травня 2019), Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії при викладанні навчальних дисциплін «Педагогіка», «Вступ до спеціальності», «Методика виховної роботи», «Основи педагогічної майстерності», «Корпоративна освіта» (довідка № 426 від 11 вересня 2019).

Наукові положення та висновки дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка для спеціальностей 013 Початкова освіта, 012 Дошкільна освіта до обов'язкової навчальної дисципліни «Педагогіка» (акт №09-н від 27 травня 2020).

Зауваження та дискусійні положення до дисертації

У цілому слід відзначити достатній науковий рівень розробок здобувача в результаті проведених досліджень, обґрунтованість отриманих результатів та вказати на певні дискусійні положення і зауваження до роботи.

1. На нашу думку, в дисертації треба було розглянути корпоративну культуру і зарубіжних університетів – Кембриджського, Гарвардського або Массачусетського технологічного університету, які мають давні традиції, і як формується корпоративна культура особистості студента в їх стінах. Додамо. Кожен із згаданих закладів розглядається як корпорація, де діє чітко узгоджений ринковий механізм.

2. Також, цікавим матеріалом для дисертаційного дослідження було б розроблення на базі закладів вищої освіти, де проводився експеримент, Кодексу поведінки (спільні цінності, принципи та ін.). Від цього робота тільки б виграла.

3. На стор. 38-39, 40, 42, 43, 46-47, де авторка наводить цитування стосовно сутності поняття «культура» не наведені сторінки.

4. На стор. 56-59, 61 у розгляді феномену «корпоративна культура» автором не вказуються сторінки при цитуванні речень.

5. На стор. 70-71, 72, 74 авторка не послалася на сторінки, наводячи цитування із джерел, де розглядається підходи вчених до розуміння термінів

«середовище» та «освітнє середовище».

6. На стор. 59-60 авторка наводить інтерпретації поняття «корпоративна культура особистості» в психології, філософії та менеджменті, то автору доцільно було б указати, які саме з представлених концептів набули удосконалень.

7. На стор. 189 тексту дисертації описано структуру лекційного заняття (тема заняття не вказана), але із тексту дисертації не зрозуміло як саме ця лекція впливатиме на формування корпоративної культури студента.

8. На стор. 199 авторка пише про «конструювання корпоративного змісту навчання». Автору доцільно було б чітко вказати у чому полягає його суть.

9. На нашу думку до показників мотиваційного критерія: ціннісні орієнтації, гуманістична установка, розвинута емпатія, розвинутий емоційний інтелект (с. 217) треба було ввести такі показники, що притаманні корпораціям, тому що саме вони висувають вимоги до вияву корпоративної культури особистості, як корпоративна соціальна відповідальність, корпоративно-культурна цінність, репутаційна цінність.

10. Попри те, що у роботі присутня розлога характеристика організаційно-педагогічних умов формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі у науковій новизні, на жаль цій важливій частині дослідження не відведено належного місця. На нашу думку, більш детальне висвітлення авторських здобутків надало б роботі додаткової значущості.

11. Викладаючи матеріал авторка місцями не дотримується логіки дослідження, як-от на с. 59-60 (трактовка корпоративної культури особистості в психології, філософії та менеджменті).

Загальна оцінка дисертації

Проте, зауваження, що висловлені вище, мають дискусійний характер, через що не зменшують наукову новизну, теоретичну і практичну значущість дисертаційної роботи, що рецензується.

Представлена дисертація є завершеним, самостійно виконаним науковим дослідженням, що заслуговує на позитивну оцінку і розглядається нами як суттєвий науковий внесок до царини теорії і методики виховання, в якій вирішено важливе наукове завдання щодо комплексного дослідження технології формування корпоративної культури у студентів у освітньому середовищі університету і, беззаперечно, має перспективи широкого використання.

Ступінь наукової новизни, теоретична і практична значущість, достовірність отриманих висновків і рекомендацій, актуальність теми дають підстави кваліфікувати дисертацію **Бровко Катерини Андріївни «Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету»** як завершену, самостійну працю, що відповідає порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 167 від 6 березня 2019 р. та вимогам до оформлення дисертації (Наказ № 40 від 12.01.2017 зі змінами, внесеними згідно Наказу МОН України № 759 від 31.05.2019), а її автор **Бровко Катерина Андріївна** заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 011 Науки про освіту (Освітні педагогічні науки), галузь знань 01 Освіта (Освіта/Педагогіка).

Офіційний опонент

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри іноземних мов
Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова

